

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Preliminar.

Con fecha 24 de junio de 2010 las partes negociadoras suscriben el Convenio Colectivo; de una parte la empresa Cruz Roja Española (Lugo) y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores.

Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Cruz Roja Española (Lugo) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro de la provincia de Lugo.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de centros objeto de este Convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del presente Convenio considerará las disposiciones aplicables a cada uno de los centros en función de la siguiente tipología:

A. Centros o empresas de carácter asistencial.

A los efectos de este Convenio, se entiende por centros de atención a personas tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad. Se consideran incluidos en esta tipología los centros de:

Residencias y Pisos o Viviendas Tutelados.

Centros y Talleres Ocupacionales o de Terapia Ocupacional.

Centros de Día o de Estancia Diurna y/o nocturna.

Centros y Servicios de Respiro Familiar.

Centros y Servicios de Ocio y Tiempo Libre.

Instituciones y Asociaciones de atención a las personas con discapacidad.

Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales.

Centros de Rehabilitación Psicosocial.

Unidades asistenciales.

B. Asamblea Provincial de Cruz Roja Española.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros incluidos en el ámbito funcional del Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a. El personal no remunerado por esta empresa.

b. Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos así como aquel personal contratado para labores exclusivamente de venta y distribución de lotería.

c. Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

d. Aquellos trabajadores que por su relación contractual con la Empresa estén obligados a regirse por otro convenio dentro de un marco de prestación de servicios a otra institución.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2011.

Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a los trabajadores como consecuencia de la aplicación desde el 1 de enero de 2009 de las nuevas tablas salariales deberán quedar saldadas en un plazo máximo de dos meses a partir de la publicación en el «DOGA» del presente Convenio Colectivo.

Que esté pendiente la publicación del convenio colectivo en el DOGA no impedirá que las partes firmantes de este convenio pongan en marcha aquellos grupos de trabajo o compromisos adquiridos con fechas de inicio anteriores a dicha publicación.

Artículo 4.- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 5.- Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio y cualquiera otra competencia que el Convenio le asigne.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores con representatividad del 50% de cada una de estas partes.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros al menos con 15 días de antelación, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. La reunión se celebrará en el plazo

máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidente y Secretario.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Artículo 6.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el Consellería de Trabajo e Asuntos Sociais, con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incrementándose anualmente, en el mes de Enero, el sueldo base, la antigüedad y los pluses se regularizarán de acuerdo al Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos previstos en los sucesivos años. No obstante, a tenor de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes en el plazo de dos meses a partir de la publicación en el DOGA de este Convenio Colectivo, se prorrogará tácitamente por períodos anuales. No obstante, las condiciones

económicas podrán ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 7.- Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa siempre previa consulta por escrito a los representantes de los trabajadores, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en los Centros el adecuado nivel de productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de la empresa.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9.- Jornada laboral

La jornada laboral pactada en cómputo anual para el la duración de este convenio es de 1.750 horas de trabajo efectivo, equivalentes a 37 horas y media de trabajo efectivas a la semana, con regulación de la distribución irregular de la jornada al objeto de que se complete al final del año la realización de la jornada pactada.

Se establecerá un descanso remunerado de media hora por jornada si esta es continua e inferior a seis horas y si dicha jornada fuera de 8 o más horas independiente de su distribución el trabajador tendrá derecho a dos descansos de media hora no acumulables. Este período de descanso se considerará tiempo de

trabajo efectivo y dicho descanso podrá realizarse fuera de las instalaciones de la Empresa.

Se establece una reducción de jornada en el período que va del 15 de junio al 12 de octubre de cada año de 35 horas semanales excepto en aquellos centros en los que previa consulta con el Comité de Empresa no pueda establecerse por razones organizativas debidamente razonadas, en los que se buscará otro método de compensación consensuado con los trabajadores afectados.

El comienzo y finalización de la jornada lo será en el puesto de trabajo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias.

Artículo 10.- Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días o de tres semanas y un período de 9 días de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa, no pudiendo realizarse más fracciones, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

b) El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente. Por otra parte, se entenderá que los períodos de vacaciones deberán comenzar en lunes, primero de mes o día 16 del mes.

c) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses antes del disfrute de las mismas.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de los Trabajadores.

La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Artículo 11.- Descanso semanal y calendario laboral

a) Los sábados y los domingos y el día 24 de diciembre serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores. El disfrute de las fiestas oficiales que coincidan con sábado o domingo se trasladará al lunes siguiente.

b) El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores antes de finales del mes de enero.

c) En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la Comisión Paritaria descrita en el **Artículo 5** del presente Convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la Antigüedad en la Empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

d) En dicho calendario interno de vacaciones, en el que podrán ampliar la duración de las mismas, las fiestas laborales y los permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

CAPÍTULO III: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 12.- Licencias retribuidas

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Cinco días de libre disposición por el trabajador de manera que deben ser solicitados con al menos una semana natural de antelación a la Empresa debiendo contestar esta en un plazo máximo de tres días, de manera que esta solamente podrá negarse a concederlos mediante razón de fuerza mayor que, en caso de no mostrarse de acuerdo las partes en su concesión, deberá ser remitido a la Comisión Paritaria descrita en el artículo 5 del presente convenio dentro del plazo de aviso previo al disfrute y cuya decisión será vinculante.

b) Quince días naturales, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del registro de parejas de hecho).

c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su pareja (legal o de hecho).

d) Dos días naturales por divorcio o separación legal.

e) Tres días, en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella, el plazo será de cinco días.

f) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos y nietos: tres días laborables, que serán cuatro días naturales en el supuesto de sea necesario un desplazamiento.

g) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, para asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social. Para otras consultas sanitarias se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.

h) Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador y de su pareja.

i) Un día laborable por traslado del domicilio habitual dos si fuera un traslado fuera de la localidad.

j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo, jurado, perito o parte litigante. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

k) Por el tiempo máximo de 60 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en cuerpos de la administración pública.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.

Artículo 13.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

En los supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador en baja.

Cuando la baja sea consecuencia de una enfermedad profesional, percibirá el 100% de su retribución total durante el periodo de baja.

Artículo 14.- Licencias o permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales.

Artículo 15.- Maternidad, adopción paternidad y cuidado de familiares.

1. Maternidad: La empresa, afectada por este Convenio se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Se ampliará la duración del permiso en dos semanas en caso de nacimiento del niño discapacitado.

3. Se establece la no reducción de las 16 semanas en el caso de fallecimiento del hijo.

4. Ampliación del período para casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después de un parto superior a los 7 días, las 16 semanas (o 18 en su caso) se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

5. El progenitor/a que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad por parto que le cediera la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se incorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

6. El descanso se podrá disfrutar en régimen de jornada a tiempo parcial y podrá ser compatible con el trabajo a tiempo parcial, pero sólo en las últimas 10 semanas, por lo que podrán convertirse en 20 semanas.

7. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el uso simultáneo del permiso de lactancia o el de reducción de jornada.

8. Para poder disfrutar el permiso a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo entre el trabajador y la empresa (en caso de desavenencia se establecerá la decisión tomada por la Comisión Paritaria descrita en el **Art. 5** del presente convenio).

9. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

10. Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución según la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de cotización por contingencias profesionales.

2. Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario que estimen conveniente dentro de la jornada de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los cónyuges si ambos trabajasen. La evaluación de riesgos llevada en la Empresa, deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto o lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del recién nacido en cualquier actividad susceptible de constituir un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y/o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Paternidad:

- Trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogida ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- En el supuesto de parto le corresponden en exclusiva al otro u otra progenitora.
- En el supuesto de adopción o acogida les corresponden a un solo progenitor a su elección.

El permiso de paternidad se le debe comunicar al empresario en un plazo razonable previo a su disfrute.

El permiso de paternidad se puede tomar directamente tras los tres días que establece el **artículo 12 f)** del presente convenio simultáneamente con la baja maternal o inmediatamente posterior a ella.

Se podrá disfrutar en jornada completa o parcial previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

La prestación económica será del 100% de la base reguladora del mes anterior y su pago corresponde a la Seguridad Social.

Para tener derecho al cobro de la prestación deberá acreditarse un mínimo de 180 días trabajados en los siete años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral con independencia de la edad del solicitante.

4. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos: El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y 1/2 de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria

de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Adopción y acogimiento: En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de ocho años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

CAPÍTULO IV: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 16.- Excedencia voluntaria

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, en las siguientes condiciones:

a) Por tiempo de hasta cinco años, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud.

En el supuesto de necesidades económicas perentorias, el trabajador en excedencia podrá ser sustituido, si así lo solicita y con preferencia sobre otras posibilidades, por su pareja o por el familiar de primer grado que él designe siempre que cumpla los requisitos para ejercer el cargo.

En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su pareja, si fuera necesario para la atención y cuidado de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

b) Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

c) En todo caso, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Excedencias extraordinarias.

Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

La empresa podrá conceder excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios, promoción del trabajador dentro del sector, funciones sindicales, etc.

A partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones tendrá derecho el/la trabajador/a, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y computo de antigüedad hasta cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo trabajador con discapacidad que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria con derecho a reincorporarse en la categoría que ostentaba en la empresa.

El personal titulado de grado medio y superior con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, podrá solicitar excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años prorrogable excepcionalmente por otro más para ampliación de estudios relacionados con su profesión, dando prioridad a los graduados universitarios que

quieran hacer licenciaturas o, cuando estando en posesión de éstas, pretendan realizar el doctorado.

Lo señalado en el párrafo anterior se hará extensivo a los trabajadores que precisen obtener una titulación para desarrollar sus tareas profesionales.

Artículo 18. Excedencia por cuidado de familiares e hijos:

El trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, con una duración máxima de un año con reserva del puesto de trabajo; la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

Se mantendrá la reserva del puesto de trabajo el 1º año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de hasta 5 hijos; si se tratara de una familia de más de cinco hijos se ampliaría hasta 18 meses. Transcurridos estos plazos la reserva se referirá a un puesto dentro del mismo grupo profesional y categoría equivalente.

Artículo 19. Excedencias obligatorias

La Empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

a) Privación de libertad del trabajador por detención o prisión preventiva o condena firme.

b) Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Artículo 20.- Reserva del puesto de trabajo

1. Los trabajadores que se encuentren en cualquiera de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, señaladas en los artículos anteriores, tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo. La reincorporación al mismo se hará en los plazos y supuestos siguientes:

a. En el supuesto de excedencia voluntaria y excedencia por cuidado de familiares, se reservará obligatoriamente durante el primer año el puesto de trabajo que ocupaba el trabajador previamente a la excedencia, y a partir de este (segundo año y sucesivos) se reservará un puesto en idéntico grupo profesional y categoría siempre que se avise con antelación al final de la misma excepto en los supuestos expresados en el **art. 18** del presente convenio. Una vez hecha la petición de reingreso, el trabajador dispondrá del plazo máximo de un mes desde el final de la excedencia para reincorporarse a su puesto de trabajo.

b. En los supuestos de privación de libertad cuando el trabajador sea puesto en libertad sin cargos o la sentencia sea la libre absolución, dispondrá del plazo máximo de un mes desde la puesta en libertad para reincorporarse a su puesto de trabajo.

c. También regirá el plazo de un mes para la reincorporación en los supuestos de condena menor de dieciocho meses o de concesión de la libertad provisional o del tercer grado antes de cumplir dieciocho meses de ausencia al trabajo.

La Empresa no está obligada a admitir al trabajador en los supuestos en que la condena impuesta conlleve la ausencia al trabajo durante periodos superiores a 18 meses o en el supuesto de que la sentencia condenatoria esté motivada por actos contra los bienes o el personal de la Empresa.

d. En el supuesto de excedencia por ejercicio de cargo público o sindical, el plazo de reincorporación será de dos meses desde el final de la ocupación del cargo.

2. En los supuestos b) y d) del apartado anterior, el tiempo en excedencia computará a efectos de Antigüedad en la Empresa.

3. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán siempre sustituidos, durante el tiempo que dure su ausencia, por otros trabajadores que suscribirán con la Empresa contratos de interinidad según lo

dispuesto en el Artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. En el supuesto en el que el trabajador sustituido no se reincorporara a su puesto de trabajo en el plazo establecido en este Convenio o por las disposiciones legales o reglamentarias, el trabajador contratado en interinidad lo sustituirá definitivamente, transformándose el contrato de interinidad en un contrato igual al del trabajador sustituido.

4. La empresa podrá, en todos los supuestos señalados en el punto 1 del presente artículo, prorrogar hasta quince días la incorporación efectiva al puesto de trabajo, a fin de poder cumplir con el tiempo de preaviso legal necesario para la finalización de los contratos de interinidad descritos en el punto 3.

Artículo 21.- Despido improcedente

Cuando el despido de un trabajador afectado por el presente Convenio sea declarado improcedente, la opción a cobrar la indemnización o volver a ocupar su puesto de trabajo será ejercida por el trabajador.

Artículo 22.- Extinción de contratos por causas objetivas

Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho, en todos los casos, a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Artículo 23.- Mantenimiento del Empleo

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa se compromete a no hacer uso de lo dispuesto en el Artículo 51 y en el Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores por causas técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de que la causa que se alegue sea una situación económica negativa, la Empresa estará obligada, tanto para los despidos individuales como

para los colectivos, a la consulta con la representación de los trabajadores prevista en el Artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Modalidades de contratación

1. El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de firmar el Convenio, con las siguientes peculiaridades:

a. Para determinar el tipo de contrato se respetará escrupulosamente el principio de causalidad.

b. La retribución del trabajador contratado en prácticas será la fijada en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En todo caso, a la finalización del tiempo máximo permitido por la legislación para los contratos en prácticas, el contrato del trabajador se transformará en un contrato indefinido con la misma o superior categoría.

c. El contrato a tiempo parcial sólo podrá celebrarse por un mínimo de 12 horas semanales o de 48 horas mensuales.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por la empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

En el caso en que dicho contrato se concierte por un periodo inferior a seis meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga del contrato pueda superar el total de esos nueve meses citados. A la resolución del contrato se abonará la indemnización prevista en la ley. En cada contrato de trabajo que se realice con esta modalidad deberá expresarse la causa o circunstancia que constituye el objeto del contrato.

- Contrato para fijos-discontinuos

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad

deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

- *Contrato para obra o servicio.*

El contrato para obra o servicio determinado y en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresa y centros que realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

- *Contrato en prácticas o para la formación.*

Las contrataciones llevadas a efecto por la empresa acogida a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las siguientes remuneraciones y número de prórrogas o renovaciones:

- Contrato en prácticas: la duración mínima del contrato será de seis meses. Se podrán concertar hasta un máximo de 2 prórrogas a este contrato, sin que su duración exceda de 2 años.

Primer año 85% salario convenio según categoría. Segundo año 95% salario convenio según categoría.

- Contrato de formación:

La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior al 75% del salario correspondiente al mismo puesto o equivalente dentro de la empresa según convenio y en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Su duración será superior a seis meses hasta un máximo de 2 años pudiéndose concertar hasta dos prórrogas de seis meses sin exceder ese periodo máximo.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 15% de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de dos años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

El número máximo de contratos de formación en la Empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla:

Hasta 10 trabajadores: 1 contratado.

Hasta 50 trabajadores: 4 contratados.

Hasta 250 trabajadores: 6 contratados.

Más de 250 trabajadores: 2% de la plantilla.

El personal con discapacidad no computará a los efectos previstos en la limitación anterior.

- *Contrato a tiempo parcial.*-

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 85% de la jornada completa establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

- *Contrato de relevo.*

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales hace necesario atender la utilización de esta modalidad de contrato, que se regulará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Una vez se produzca la resolución del contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición del trabajador cesante.

- *Vacantes.*

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

Reserva de plazas para personas con discapacidad: La empresa reservará en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 2% establecido en el art. 38 de la LISMI y en el Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero.

Artículo 25.- Extinción de contrato

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los 64 años, y forzosa al cumplir los 65, salvo que por falta de cotización no pudiera tener derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso le podrá ser prorrogado el contrato hasta que cumpla el período mínimo de cotización.

Las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal serán revisadas, y en su caso adaptadas al presente Convenio, por la Comisión Mixta Paritaria descrita en su **Artículo 5** y según lo dispuesto en el mismo.

La Dirección de la Empresa se compromete (salvo pacto expreso y excepcional entre Empresa y representantes sindicales alegando las causas que motivan la necesidad de realizar dichas contrataciones) durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a no realizar contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal. El no cumplimiento de esta cláusula implica la contratación por la empresa del trabajador o trabajadores afectados.

Artículo 26.- Control de la Contratación

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia simple para el representante sindical, Comité de Empresa o Responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo, las partes firmantes del convenio establecerán dentro de la Comisión Paritaria una comisión de seguimiento que permita evaluar el volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo que disponga al respecto la legislación vigente.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 25% respecto a la media anual del personal contratado por la empresa.

La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la Dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores sin que de ello se derive obligación por parte del trabajador.

Los delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

Artículo 27.- Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Personal titulado superior: Dos meses.
- Personal titulado grado medio, docente y técnico: Un mes.
- Administrativos y Auxiliares Técnicos: Un mes.
- Auxiliares Administrativos, Profesionales de oficio y de servicios: Dos semanas.
- Personal no cualificado: Dos semanas.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

El personal que adquiriera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 28.- Clasificación profesional

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio Colectivo de nuevas categorías y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará, dentro de la Comisión Mixta Paritaria descrita en el **Artículo 5**, de acuerdo a los siguientes criterios:

Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes y asimilados.

A estos efectos, los títulos concedidos por universidades extranjeras, deben estar reconocidos en España.

Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes y asimilados.

A estos efectos, los títulos concedidos por universidades extranjeras, deben estar reconocidos en España.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones esencialmente administrativas y/o con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o

funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y asimilados.

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Formación: Titulación técnica homologada.

Grupo profesional 6:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas supervisadas por personal de un grupo superior que requieren conocimientos básicos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada

por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Formación: Título técnico homologado.

Grupo profesional 7:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas supervisadas por personal de un grupo superior que requieren conocimientos básicos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática del grupo profesional seis o superior técnicamente, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Formación: Título de auxiliar técnico homologado.

Grupo profesional 8:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas supervisadas por personal de un grupo superior cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Formación: Educación primaria completa.

Artículo 29.- Relación de puestos de trabajo

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión descrita en el **artículo 5** del presente Convenio cuya función será proceder al estudio del catálogo de categorías profesionales aportando posibles modificaciones y/o arbitrar disputas entre partes en conflicto a raíz de dicho catálogo. Dicha Comisión será el órgano competente para resolver estas cuestiones en el ámbito del personal que abarque dicho convenio.

La relación general de puestos de trabajo de la Empresa es la que se describe a continuación:

GRUPO 1	Médico/a
	Psiquiatra
	Psicólogo/a
	Farmacéutico/a
	Sociólogo/a

	Agente de Empleo
	Pedagogo/a
	Contable
GRUPO 2	Trabajador/a Social
	Terapeuta Ocupacional
	Educador/a Social
	A. T. S. (diplomatura)
	Educador/a
	Diplomado/a en Empresariales
	Orientador/a Laboral
	Logopeda
	Fisioterapeuta
GRUPO 3	Monitor/a de Tiempo Libre
	Patrón embarcación
GRUPO 4	Administrativo/a
GRUPO 5	Conductor/a
GRUPO 6	Teleoperador
	Operario Mantenimiento
GRUPO 7	Auxiliar de Transporte
	Auxiliar Dpto. Captación
	Auxiliar de Clínica
	Auxiliar Administrativo
	Auxiliar de Hogar
GRUPO 8	Cuidador/a
	Limpiador/a

Artículo 30.- Promoción interna

La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la Empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los operarios que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica (no imprescindible por ley), la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la Empresa y otra de los Trabajadores, no pudiendo formar parte de ésta los representantes de los trabajadores que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el Representante de los Trabajadores o trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.

La Empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para los trabajadores de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto en el punto anterior, excepto lo referente a la exigencia de contratación de trabajadores del exterior.

Artículo 31.- Movilidad funcional

1. La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada una sola vez al mismo trabajador, y sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional (salvo deseo expreso del trabajador).

2. Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varios los trabajadores susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores anteriormente citados), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

3. La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto, que habrá de ser proporcionada al trabajador en horas de trabajo.

4. La Representación de los Trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la aplicación de este tipo de movilidad. El no cumplimiento de este requisito implicará la nulidad de la decisión.

Artículo 32.- Trabajos de superior e inferior categoría

1. La realización de funciones de superior o inferior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y su duración nunca podrá superar el periodo de seis meses en un año u ocho meses en dos años. El trabajador afectado, en cuya elección deberán respetarse escrupulosamente los criterios señalados en los **art. 28 y 29** del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

3. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

4. Si la realización por un trabajador de funciones de categoría superior supera un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos, el trabajador ascenderá automáticamente a dicha categoría, sin perjuicio de que una vez resueltas las razones técnicas u organizativas que motivaron el cambio, el trabajador pueda retornar a sus funciones anteriores manteniendo la retribución salarial de la nueva categoría; no obstante lo anterior, en el supuesto de que en la Empresa se oferten plazas correspondientes a su nueva categoría, con vacante o sin vacante, el trabajador afectado pasará a ocupar dicha plaza con carácter definitivo.

Artículo 33.-Distribución irregular de la jornada de trabajo.

En el ámbito de los centros asistenciales y servicios de transportes previa información a los Representantes de los Trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la ley.

Se deben establecer unos calendarios de turnos con la suficiente previsión estableciéndose cuando sea posible con un mes de antelación. De no poder establecerse con dicha antelación se debe acreditar las razones que lo justifican ante la Comisión Paritaria descrita en el Art. 5 del presente convenio.

Artículo 34.- Formación.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un mínimo 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

La Empresa elaborará un Plan de Necesidades de Formación al inicio del año mediante consulta con los trabajadores.

Cada actividad formativa a cargo de la Empresa debe al menos indicar los siguientes puntos:

- Título de la acción formativa.
- Docente/s (interno o externo) que impartirá la formación.
- Origen de la necesidad de la acción formativa.
- Objetivos de la acción formativa.
- Colectivo destinatario.
- Contenidos y duración estimados.
- Fecha y lugar/es de impartición.
- Duración y horario.

La formación ofertada por la Empresa deberá ser transmitida previo anuncio a los representantes sindicales a todos los trabajadores con un periodo de tiempo razonable previo a su realización a través de la línea jerárquica de la Empresa y publicada en los tabloneros sindicales.

CAPÍTULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 35.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el **R.D. 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 36.- Técnicos de prevención

La Empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos puede ser, bien trabajadores de la Empresa debidamente formados, bien técnicos especializados ajenos a la misma; en todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 37.- Delegados de prevención

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el art. 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- El destinado a su formación.

Artículo 38.- Formación de los trabajadores

1. La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2. Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como “*conocimientos mínimos indispensables*” al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

3. El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4. La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 39.- Evaluación de riesgos

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 40.- Comité de Seguridad y Salud

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará mensualmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se

analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el período interreuniones. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los Delegados de Prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la Empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de siete días laborables desde su recepción.

Artículo 41.- Reconocimiento médico anual

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 42.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la

exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 43.- Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R. D. 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del R. D. sobre señalización anteriormente citado, tanto en la **Orden de 13 de noviembre de 1984** (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de E.G.B., Bachillerato y EE, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo de la **Ley 31/95**.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

Artículo 44.- Prendas de trabajo

La Empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos completos de ropa de trabajo al año, uno en primavera y otro en otoño, buscando las prendas más idóneas para cada temporada. En la entrega de otoño se incluirán prendas de abrigo y de impermeabilización.

Artículo 45.- Pólizas de Responsabilidad Civil.

La empresa comprendida en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberá contar con una póliza de responsabilidad civil por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

Los centros afectados por este Convenio, en un plazo no superior a tres meses a partir de la publicación en el «DOG» del Convenio, se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de los trabajadores la suscripción de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del centro.

A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

CAPÍTULO VIII: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES

Artículo 46.- No discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 47.- Electores elegibles.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el **Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical**.

Artículo 48.- Garantías.

Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 49.- Derechos.

1. De acuerdo con el **artículo 8 del Título IV de la L.O.L.S.**, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
- Recibir información que le remita su sindicato.
- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el **artículo 9 de la L.O.L.S.**, a:

- A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 50.- Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la Empresa el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las Administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

Artículo 51.- Crédito horario

1. Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, acumulables por semestres, para el ejercicio de sus funciones de representación. Independientemente de lo anterior, serán a cargo de la Empresa las horas dedicadas a negociación colectiva, seguridad y salud y otras reuniones con la Empresa.

2. Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario, independiente del crédito horario que puedan tener como Representantes de los Trabajadores, para la realización de sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

Artículo 52.- Derecho de reunión

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

CAPÍTULO IX: ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 53.- Composición de las retribuciones

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y computo anual de horas pactadas. Su cuantía será la señalada en las correspondientes Secciones de este convenio colectivo.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Estructura:

- Salario base

Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio.

- Antigüedad

El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Su cuantía será la establecida en la **tabla salarial anexa**, computándose por trienios.

Se reconoce un tope máximo por antigüedad de seis trienios. Cuando el trabajador llegue a este tope percibirá, además y por una sola vez, una paga adicional de 100 €.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa perderá todos los derechos de antigüedad y si posteriormente vuelve a ser contratado y ha pasado un mínimo de seis meses, solo tendrá derecho a que se le compute esta desde la fecha del nuevo ingreso.

- Plus por Coordinación

Corresponde en aquellos trabajadores cuyo cargo va unido a la responsabilidad de coordinar los diferentes programas/departamentos dentro de la Empresa. Su cuantía es de 643,04€. No es acumulable con otros pluses ni consolidable.

- Plus de Dirección Departamental

Corresponde a aquellos trabajadores de los grupos 1 u 2 en los centros de trabajo o departamentos que necesitan una dirección ajena a la dirección de la Empresa si se da la suficiente autonomía funcional para que exista la necesidad de una persona que coordine ese centro o departamento. Su abono es incompatible con el de dirección. Su cuantía es de 431,58€. No es acumulable con otros pluses ni consolidable.

- Plus de Dirección de Centro o Servicio.

Lo percibirán los trabajadores de cualquier grupo profesional en los que recaea la responsabilidad de usuarios asistidos por la Empresa y/o la responsabilidad del trabajo de al menos 5 trabajadores de su mismo grupo profesional o inferior, siempre y cuando dicha responsabilidad no sea intrínseca al puesto de trabajo que ocupa y se haya establecido su salario con este fin. Su abono es incompatible con el de dirección. Su cuantía es de 88,34€. No es consolidable.

- Plus de Riesgo

Aún cuando es voluntad de la Empresa y trabajadores la supresión de todos aquellos trabajos que representen un riesgo tácito para la salud y/o integridad física de los trabajadores, existen puestos en los que se dan las condiciones para ser considerado que existe un riesgo grave para los trabajadores. A estos trabajadores se debe abonar este plus que implica el reconocimiento de esta situación de riesgo, sin que ello excluya la responsabilidad de la Empresa de cara a eliminar dichos riesgos. Su cuantía es de 65,02€. Cuando dicho riesgo esté motivado por trabajos de recogida, conservación y/o análisis de muestras de fluidos y/o tejidos humanos, dicha cuantía se incrementará hasta los 130,04€.

- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas desde las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento de 140,52 € sobre el salario ordinario. Se exceptúa de ese complemento el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

- Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 15 de julio y la otra el 15 de Diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de salario base más Antigüedad.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales de las pagas extraordinarias.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la extraordinaria, éste se hará efectivo antes del inicio de aquéllas a petición del trabajador.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

- Dietas y desplazamientos

Si, por necesidades de la empresa, el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la localidad en la que radica la empresa, ésta abonará al trabajador la manutención y el alojamiento que devengan de dicho desplazamiento, así como otros posibles gastos ocasionados, debiendo ser justificados con los correspondientes recibos y de cuantía razonable siendo remitida a la Comisión Paritaria descrita en este Convenio aquellos casos en los que la Empresa considere que son excesivos para dilucidar su pago y la cuantía a abonar.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada, en su caso, a facilitar billete de primera clase a todas las categorías. Se fija un importe de 0,19 € por Km. en el supuesto en el que el trabajador efectúe el desplazamiento en vehículo propio.

El tiempo transcurrido en los desplazamientos se considerará como tiempo trabajado.

Cuando el centro de trabajo esté situado fuera del casco urbano de la población de residencia en el momento del comienzo de su relación contractual con la Empresa, la empresa deberá poner a disposición de sus trabajadores medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

- Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

Para la realización de estas horas extraordinarias, que tendrán siempre el carácter de voluntarias, será necesaria la autorización previa de la representación de los trabajadores que tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

En el supuesto de que las necesidades estructurales se prolonguen más allá de tres semanas consecutivas, la empresa estará obligada a la contratación de los trabajadores necesarios conforme a la legislación vigente. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente párrafo conllevará la no calificación de las horas

extraordinarias como estructurales, así como la prohibición de realización de las mismas en los seis meses siguientes.

Las horas extraordinarias serán compensadas a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada excepto las realizadas en fin de semana y festivos que computarán a razón de una jornada de trabajo de descanso por jornada trabajada independientemente de la duración de esta (siempre que no se sobrepase la media jornada ordinaria, de lo contrario se computará a razón de dos horas de descanso por hora de trabajo); dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados en un plazo de tres meses desde que se generan siempre que sea posible y en todo caso antes del 15 de enero del siguiente año; en lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo prevenido en el **art. 35 del Estatuto de los Trabajadores**.

Artículo 54.- Anticipos y préstamos

- Anticipo a cuenta

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán pedir anticipos a cuenta de los salarios de la mensualidad en curso. La cuantía de estos anticipos no podrá ser superior al importe del salario mensual.

La entrega al trabajador de la cantidad anticipada se hará lo antes posible, en todo caso antes de los siete días siguientes a la petición del anticipo.

- Anticipo extraordinario

Por asuntos de salud personal o familiar, pagos urgentes de requerimientos judiciales o necesidades personales de carácter urgente, la Empresa concederá un anticipo de hasta tres mensualidades reintegrables en un plazo máximo de 12 mensualidades. La concesión de este anticipo se hará, siempre que no exista otro pendiente de cancelar, lo antes posible, en todo caso antes de los siete días siguientes a la petición del anticipo.

Artículo 55.- Seguros complementarios de la Seguridad Social

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa contratará a su cargo, para todos los trabajadores, un seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente total y absoluta.

A la suscripción del seguro, el trabajador designará el beneficiario o los beneficiarios en el supuesto de fallecimiento del asegurado.

Se entregará copia, a la Representación de los Trabajadores, de las pólizas suscritas.

Artículo 56.- Subida salarial para los años 2010 y 2011

Para los años de vigencia del presente convenio se pacta una subida salarial en concepto de compensación de subida del IPC anual como sigue:

Para el año 2010 se establece una subida salarial de un 2% que afectará a todos los componentes retributivos que perciban los trabajadores (ya sea salario base, complementos o antigüedad) y para el año 2011 una subida del 2,5% para los mismos conceptos retributivos.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.- Principios de aplicación.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

4. La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 58.- Consideraciones especiales.

La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y deberán ser tratadas como

las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

Artículo 59.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
5. Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 58.

8. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
9. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
10. La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Artículo 60.- Faltas graves

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
5. La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
7. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.

9. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.

10. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.

11. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

Artículo 61.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

3. El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

5. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.

11. Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.

12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

13. El acoso sexual.

14. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

Artículo 62.- Sanciones

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 63.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

1. Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Excepto los aspectos económicos señalados en el presente convenio, todas las cláusulas de este Convenio tendrán efecto a partir de la fecha de su firma independientemente de su fecha de publicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de éste Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Se respetarán como derechos ad personara las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro

de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho ad personara.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Se respetarán como derechos ad personara aquellas condiciones salariales más beneficiosas que el personal de la Empresa viniera disfrutando antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservaran como derechos ad personara.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo que será de **dos años**. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

ANEXO I.- Sueldo bruto base correspondiente a los diferentes grupos profesionales

Grupo profesional	Sueldo Bruto Base
Grupo 1	1.232,70 €
Grupo 2-3	980,00 €
Grupo 4	900,00 €
Grupo 5-6	761,87 €
Grupo 7-8	707,20 €

En todo caso se respetara la disposición adicional tercera de este convenio.

ANEXO II.- Forma de remuneración de la antigüedad

El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada en el mes en que se cumplan tres años de servicios efectivos en la empresa.

El personal fijo percibirá en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo a:

1. Se acuerda que aquellos trabajadores que estén recibiendo percepciones por antigüedad en condiciones ventajosas respecto a este acuerdo, le serán

respetadas dichas condiciones no pudiendo ser en ningún sentido inferiores a las detalladas en este acuerdo general y se añadirán como complemento personal consolidable de antigüedad.

2. Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados desde el primer vínculo contractual con la Empresa Cruz Roja Española en Lugo independientemente de la naturaleza de dicho contrato.
3. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.
4. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para el cargo político o sindical.
5. Por el contrario, no se estimará, el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.
6. Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentren encuadrados, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba, y/o en situación eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en plantilla fija.
7. En el caso de que un trabajador cese por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente citados.
8. La totalidad de los trienios reconocidos con anterioridad a la firma del presente acuerdo, se incorporarán al complemento de antigüedad consolidada.
9. Los trienios acumulados con posterioridad a este acuerdo se reconocerán automáticamente en los términos que se recogen en el presente acuerdo, incorporándose de igual manera al complemento de antigüedad consolidada.

Los trienios empezarán a devengarse a partir de la primera nómina posterior al mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

CÁLCULO DE LA PAGA

El reconocimiento económico se abonará por trienio a razón de 20€.

Se acuerda que la cantidad estipulada como pago por trienio se recogerá en las nóminas en condición de complemento consolidable por antigüedad sufriendo revisiones anuales según la revisión del IPC reflejado en el art. 56 del presente convenio parejas al resto de la nómina.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes firmantes se comprometen a cumplir con lo preceptuado en el presente Acuerdo y, en consecuencia, adoptarán las actuaciones necesarias para este fin. Así, la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5 del presente convenio será la encargada de velar por su cumplimiento.